

ANEXO II

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- La decisión adoptada por los órganos de dirección de cuatro entidades de ahorro -Caja Murcia, Caja Granada, Caixa Penedès y Sa Nostra – de poner en marcha y desarrollar un procedimiento de integración mediante la fórmula del Sistema Institucional de Protección (SIP) va a ir acompañada de un proceso de adecuación de plantilla en las distintas entidades, instrumentado a través de una pluralidad de medidas de reorganización y reordenación de la actividad crediticia y de sus centros de negocio. En concreto, tales medidas pueden comportar: 1) El cierre, en los territorios naturales asignados a cada una de las cuatro Cajas, de algunas sucursales de ellas dependientes. 2) La transferencia de sucursales entre Cajas con vistas a lograr que cada una ejerza su actividad, en su respectivo territorio natural, con criterios de exclusividad funcional, transferencia ésta que puede llevar aparejada cierres de unidades de negocio. 3) La creación de una Sociedad Central (BMN), con sede en Madrid, a la que se transferirán, conforme a criterios de eficiencia organizativa, las unidades de negocio dependientes, en dicho territorio, del conjunto de las Cajas, pudiendo llevar aparejada el cierre de sucursales. 4) La reorganización de los servicios centrales de cada una de las cuatro Cajas como consecuencia de este proceso. 5) La creación de unos servicios centrales propios por parte del BMN.

Segundo.- Que los procesos de reorganización y reordenación de la actividad económica de las entidades participantes en el SIP pueden comportar, en unos casos, y van a comportar, en otros, unas situaciones de inadecuación de plantillas a las que conviene dar oportuna respuesta a

través de aquellas medidas laborales que, en un marco de estabilidad en el empleo y seguridad jurídica, garanticen a los trabajadores el mantenimiento de sus condiciones laborales.

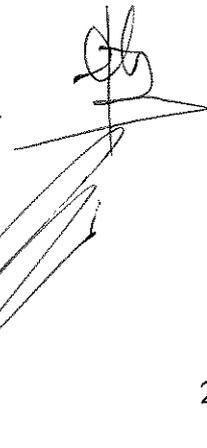
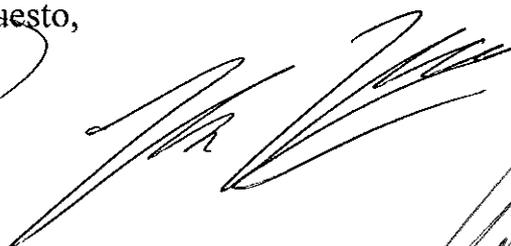
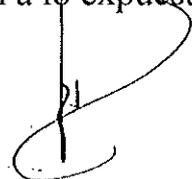
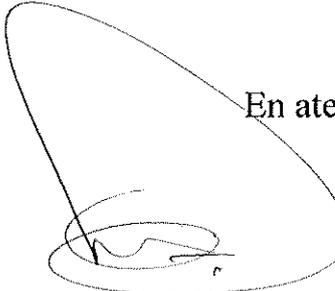
Tercero.- Que la movilidad geográfica – traslados de centro de trabajo, con o sin cambio de residencia – puede formar parte del capítulo de medidas laborales a adoptar, resultando conveniente establecer su marco jurídico general, según los supuestos de hecho habilitantes de los traslados descritos en el apartado 1, el procedimiento al que han de sujetarse y las condiciones de aplicación.

Cuarto.- Que ambas partes convienen en la complejidad de las medidas laborales de movilidad geográfica y transmisión de empresa, rasgo éste debido, al menos, a la falta de concreción definitiva del colectivo de empleados afectados así como a los ritmos de aplicación de las medidas mismas, que muy previsiblemente habrán de prolongarse en el tiempo.

Quinto.- Que en razón de las especiales circunstancias concurrentes en la adopción de las mencionadas medidas, ambas partes consideran que los procesos de movilidad geográfica y de transmisión de empresa han de efectuarse a través de procedimientos fluidos y constante que conlleven la interlocución con las organizaciones sindicales que cuenten con la debida representación y que permita a las empresas fortalecer su eficiencia organizativa.



En atención a lo expuesto,



**ALCANZAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS DE ACUERDO
EN CUANTO A MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

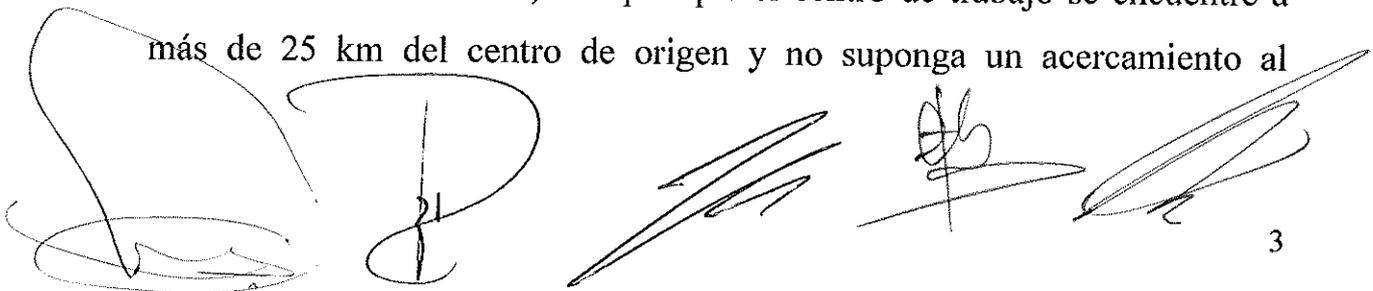
1. Las medidas de movilidad geográfica que se adopten conforme a las causas enunciadas en el punto primero en el marco del proceso de integración mediante el SIP se sujetarán a las reglas establecidas en los oportunos acuerdos pactados con las organizaciones sindicales.

2. La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 30 de junio de 2012, sin perjuicio de las posibles prórrogas que las partes puedan acordar.

3. Se constituye una Comisión de Seguimiento y Garantías del presente Acuerdo que tendrá la función de conocer con antelación suficiente las medidas de movilidad geográfica que adopten las Cajas o, en su caso, el BMN en el marco del procedimiento de integración, verificando la concurrencia de las causas habilitantes ya definidas y valorando la adecuada proporcionalidad entre las medidas adoptadas y sus causas.

4. Las medidas de movilidad geográfica así como de cobertura de vacantes se adoptarán de conformidad con los criterios de selección (limitaciones y prioridades) que se pacten, que podrán diferir según que el cambio de centro de trabajo comporte o no cambio de residencia.

5. Los traslados a un centro de trabajo que no comporten cambio de residencia darán derecho, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 25 km del centro de origen y no suponga un acercamiento al



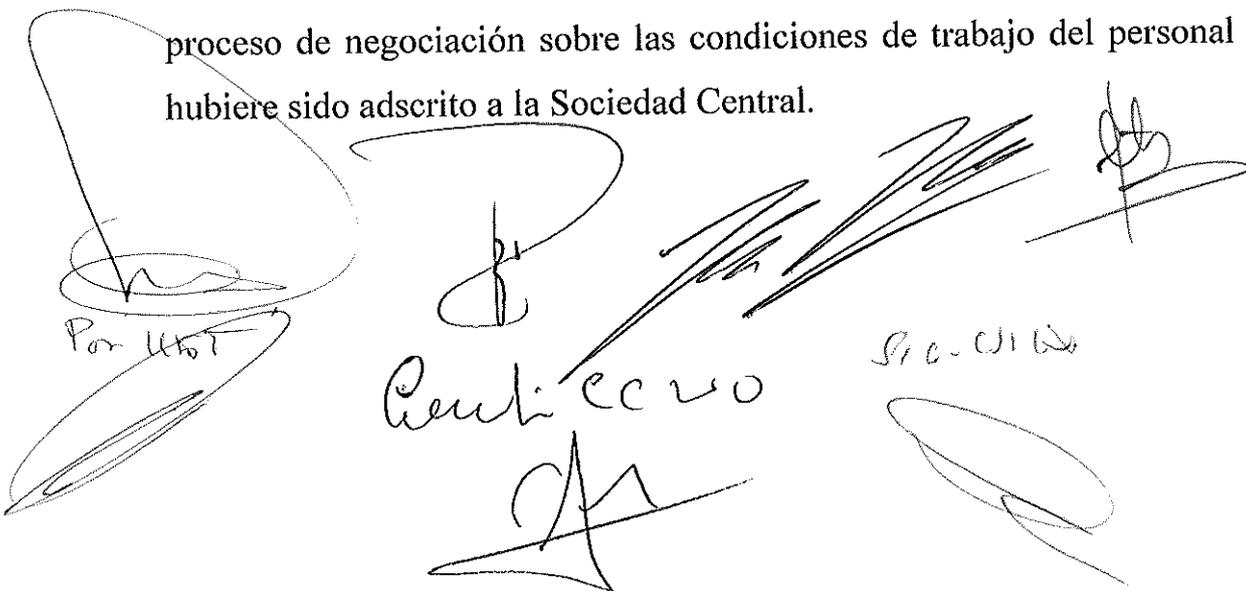
domicilio del trabajador, a la compensación que se pacte con los representantes de los trabajadores firmantes de este acuerdo.

6. Los cambios a un centro de trabajo que comporten cambio de residencia darán derecho a las compensaciones que se pacten que podrán consistir en el pago de alquiler y/o concesión de facilidades crediticias y/o indemnizaciones a tanto alzado.

7. Los empleados podrán optar por los traslados en las anteriores condiciones o, en caso de que supongan un efectivo cambio de residencia, acogerse al plan de desvinculaciones (baja incentivada), pactado en el marco del presente proceso de integración.

8. Cualquier cambio de centro de trabajo, con o sin cambio de residencia, que exija medidas de actualización o aprendizaje de competencias profesionales determinará el diseño singularizado y la subsiguiente oferta a los empleados afectados de la formación adecuada con información y consulta de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

9. Dentro del año inmediatamente siguiente al efectivo funcionamiento del BMN, ambas partes se comprometen a iniciar un proceso de negociación sobre las condiciones de trabajo del personal que hubiere sido adscrito a la Sociedad Central.



Por UGT

Realcevo

S. C. U. G. T.